

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN BONE**

**A. Tenri Engka**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar*

[tenryfachrul@gmail.com](mailto:tenryfachrul@gmail.com)

**Abstrak:** Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Bone. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Bone. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 68 orang pegawai Disnaker kota Makssar. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, Observasi dan angket. Teknis analisi data yang digunakan adalah analisi regresi linier Berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Komitmen Kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan Motivasi dan Komitmen Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci : Motivasi, Komitmen, Kinerja**

**Abstract:** The Influence of Work Motivation and Work Commitment on Employee Performance of Pdam Bone Regency. This study aims to see how the influence of Work Motivation and Work Commitment on Employee Performance at the Bone District PDAM Office. The number of samples used was 68 employees of the Kota Makassar Disnaker. Data collection was carried out using interview, observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Product Statistics and Service Solutions (SPSS). The results of this study indicate that work motivation (X1) partially has a positive and significant effect on improving employee performance. Work Commitment (X2) partially has a positive but insignificant effect on improving employee performance. Meanwhile, simultaneously Motivation and Work Commitment have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Motivation, Commitment, Performance

## **Pendahuluan**

Setiap organisasi yang berorientasi pada profit tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan yang digunakan, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Mengelola sumberdaya manusia sangatlah berbeda dengan faktor-faktor produksi lain, karena manusia memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda seperti emosi, intelektualitas, dan religiusitas. Di sinilah peranan dan tantangan bagi organisasi untuk mengatur sumberdaya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik.

Pada dasarnya pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama, sebagai sumber daya perlu dikembangkan dan dikelola secara maksimal. Kedua, sebagai manusia perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa aman dan bergairah dalam bekerja. Pegawai harus bertanggung

jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas pokoknya.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, kinerja pegawai sangat dibutuhkan untuk menjalankan faktor-faktor kerja lainnya. Jika pegawai tidak mampu berkinerja maka faktor-faktor pekerjaan lain yang dijalankan oleh manusia tidak akan bekerja. Mahsun (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan kinerja sangatlah penting dan tidak boleh dianggap remeh oleh pimpinan dalam suatu organisasi sehingga sangat penting bagi pimpinan untuk membentuk dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan faktor motivasi. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat Motivasi kerja antara individu yang satu dengan yang lainnya tidak sama,

karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun berbeda-beda dan dalam hal ini seorang manajer dituntut untuk mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu seperti : kondisi kerja yang aman, keterlibatan yang berarti dalam organisasi, penghargaan yang tulus oleh para manajer, budaya manajemen yang mengilhami kepercayaan dan loyalitas, pekerjaan yang menantang, dan kerjasama dan pelatihan lintas departemen (Soekiman dan Billy, 2013). Jika perusahaan dapat memberikan faktor-faktor motivasi tersebut maka akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Selain motivasi kerja pegawai organisasi juga perlu memperhatikan komitmen kerja pegawainya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat

absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone merupakan salah satu unit usaha milik daerah Kabupaten Bone yang dapat membantu peningkatan APBD daerah melalui pelayanan dan penjualan air bersih. Maka dari itu pimpinan PDAM Kabupaten Bone haruslah menjaga kinerja pegawainya agar mampu bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam kaitannya Pemberian Faktor Motivasi dan komitmen pegawai, PDAM Kabupaten Bone menerapkan sistem penggajian manual tanpa melalui Bank serta penerapan bonus bagi pegawai dari penagihan-penagihan pembayaran air. Semakin banyak pelanggan yang dapat tertagih maka akan meningkatkan bonus pegawai. Hal tersebut diharapkan mampu memberikan motivasi pegawai untuk terus bekerja dengan baik. Natsir (2018)

menjelaskan bahwa ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Meskipun demikian komitmen kerja pegawai PDAM bisa dikatakan buruk. Menurut Mathis dan Jackson (2006) Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Semakin tinggi tingkat *turnover* pegawai dapat mengindikasikan kurangnya komitmen kerja karyawan untuk tetap bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel jumlah pegawai PDAM Kabupaten Bone di bawah ini.

**Tabel 1. Data Jumlah Pegawai PDAM Kabupaten Bone Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)
2015	216
2016	239
2017	290
2018	271
2019 (Januari-September)	277
2019 (Oktober-Desember)	217

Sumber : PDAM Kabupaten Bone tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan tingkat *turnover* pegawai yang sangat tinggi. Meskipun 3 tahun pertama mengalami peningkatan, namun 2 terjadi penurunan yang sangat drastis pada 1 tahun terakhir bahkan 99 % turun ke mendekati jumlah tahun 2015. Hal tersebut diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang melanggar aturan dan juga pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik serta tidak sedikit calon pegawai (Pegawai 80%) yang tidak mampu melanjutkan untuk bekerja di PDAM Kabupaten Bone. Akibat dari tingginya *turnover* pegawai tersebut menyebabkan kinerja PDAM mengalami penurunan yang sangat tinggi pula. Hal tersebut dapat dilihat pada jumlah laba (rugi) yang dihasilkan perusahaan selama kurun waktu tiga tahun terakhir pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2. Laba (rugi) PDAM Kabupaten Bone tahun 2016-2018**

Tahun	Pendapatan Penjualan Air		Laba (Rp)
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	
2016	14.984.671.200	12.626.004.195	(353.617.005)
2017	17.862.693.000	13.334.836.250	(1.434.643.000)
2018	18.025.604.000	16.036.291.615	(1.444.665.000)

Sumber : Laporan Keuangan PDAM Kabupaten Bone

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja perusahaan sangat buruk. Target pendapatan penjualan air selama 3 tahun terakhir tidak pernah terealisasi bahkan perusahaan tidak pernah mendapatkan laba. Setiap tahun mengalami kerugian yang meningkat. Kinerja yang buruk tersebut dapat dikaitkan dengan

tingkat *turnover* yang terlalu tinggi. Meskipun pemberian motivasi melalui bonus dan insentif berjalan dengan aturan yang telah ditetapkan hal ini tidak mampu pula mendorong kinerja pegawai. Dari data piutang dapat dilihat bahwa banyaknya piutang penjualan air yang tidak tertagih. Hal tersebut juga mengindikasikan kurangnya motivasi dan komitmen pegawai dalam bekerja dan tetap tinggal sehingga mengakibatkan kinerja perusahaan memburuk.

Fenomena di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi dan komitmen memiliki andil penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang baik serta komitmen yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja namun harus dengan pengelolaan yang baik pula. Untuk mengetahui bagaimana motivasi dan komitmen mempengaruhi kinerja maka perlu dilakukan sebuah riset terkait hal tersebut.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis memilih tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pdam Kabupaten Bone”**.

### **Tinjuan Pustaka**

#### **Motivasi**

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *move* yang berarti

“menggerakkan” (*to move*). Robbins dkk, dalam Winardi (2007:1) merumuskan “motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut Mulyasa (2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.

Sedangkan Martoyo (2000) mengemukakan “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi terhadap orang lain untuk mengambil tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Menurut Arep dan Tanjung (2004:14) “Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang dalam bekerja”. Ini menunjukkan bahwasanya motivasi adalah unsur penting dalam bekerja, hal utama yang dapat memacu semangat untuk lebih berkinerja.

Handoko (2003:252) Mengemukakan bahwa motivasi adalah :“Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Simamora

(2004:510) definisi dari motivasi adalah :“Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendki”..

### **Indikator Motivasi**

Menurut McClelland (1987), dimensi dan indikator Komitmen adalah sebagai berikut:

#### **1) Kebutuhan akan kekuasaan (Need for power)**

Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for power), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya

#### **2) Kebutuhan untuk berprestasi (Need for achievement)**

Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (Need for achievement), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk

memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

#### **3) Kebutuhan akan afiliasi (Need for affiliation)**

Kebutuhan untuk berafiliasi (Need for affiliation), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Sedangkan Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

a. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

b. kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

d. kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e. kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **Komitmen Kerja**

Komitmen menurut Robbins (2003) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2003) menyatakan output yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah serta kepuasan kerja. Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional.

Menurut Purnama (2015) Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang

kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi. Ketchan dan Strawser dalam Nele Dan Hans (2011) komitmen adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan (*attachement*) yang di bentuk oleh individu terhadap pekerjaan organisasi mereka. Maka berdasarkan pendapat tersebut, komitmen kerja juga menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasi organisasi dan menjalankan tujuannya di dalam organisasi tersebut. Untuk itu komitmen kerja sangat penting dipahami dan diciptakan di dalam suatu organisasi. Terciptanya komitmen individu dalam suatu organisasi berkaitan dengan sikap kepindahan individu untuk menyatu dengan tujuan dan sasaran serta sesuai nilai organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sejalan dengan pendapat tersebut Robbins dan Judge (2008) juga menjelaskan bahwa komitmen kerja karyawan adalah suatu keadaan yang mana seseorang mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut.



Laurencia (2007) menyatakan bahwa seseorang yang berkomitmen mempunyai ciri-ciri yang antara lain sebagai berikut:

Setia untuk berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan atau instansi yang lebih penting.

Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar.

Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan yang bagi orang yang tidak memiliki komitmen dirasakan sebagai beban berat.

Komitmen mengandung makna suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas/kesetiaan atau derajat, atau sifat hubungan dari seseorang terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan memihak suatu tujuan organisasi, berminat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Robbins (2003) mengemukakan bahwa: "Commitment is defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization" (komitmen adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk

memelihara keanggotaannya dalam organisasi).

Armstrong (2003), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari tiga faktor:

Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan gambaran kesetiaan para anggota organisasi termasuk pimpinan organisasi terhadap organisasi.

### **Indikator Komitmen Kerja**

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Supriyanto (2000) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan dalam organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Menurut Wirawan (2009), Kata kinerja berasal dari singkatan dari kata performance (Bahasa Inggris), yang sering diartikan dalam Bahasa Indonesia sebagai performa.

### **Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Metode Penelitian**

#### **Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif dari variabel seluruh independen (X) terhadap variabel dependen (y) dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana :

Y = Kinerja.

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi.

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Komitmen Kerja

### **Koefisien Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel bebas

terhadap variabel terikat, yang biasanya dinyatakan dalam presentase. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat di antara variabel-variabel bebas lainnya. Kriteria pengujian terhadap koefisien regresi parsial yang diterapkan dari adanya uji hipotesis statistik tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas koefisien  $b > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika probabilitas koefisien  $b \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Setelah melakukan pengumpulan data dan memperoleh data yang diperlukan, seluruh rancangan analisis data akan diolah menggunakan aplikasi SPSS Statistik.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian

yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria :

1. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor PDAM Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peranan yang cukup penting untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Bone. Adapun hasil penelitian secara parsial dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan

motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis data ditemukan bahwa indikator yang memberikan kontribusi paling tinggi yaitu indikator kebutuhan akan kekuasaan. Menurut McClelland (1987) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for power), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan faktor utama yang mendorong pegawai PDAM Kabupaten Bone untuk bekerja dan berkinerja dengan baik. Hal ini bukan tanpa sebab. Dari hasil observasi dan wawancara ke beberapa pegawai ditemukan bahwa pada kantor PDAM Kabupaten Bone masih tingginya praktek Nepotisme (kekeluargaan) dalam kekuasaannya. Hal inilah yang juga menyebabkan tingkat turnover pegawai yang tinggi pada kantor tersebut. Keinginan untuk berkuasa atau menggantikan posisi-posisi tertentu yang mereka anggap dapat menghilangkan praktek nepotismen yang menumbuhkan keinginan pegawai-pegawai untuk berkuasa.

Selain praktek nepotismen, masih kentalnya adat kerajaan di Kabupaten Bone yang menimbulkan hasrat

untuk berkuasa. kekuasaan adalah kemungkinan seorang pelaku mewujudkan keinginannya di dalam suatu hubungan sosial yang ada termasuk dengan kekuatan atau tanpa mengiraukan landasan yang menjadi pijakan kemungkinan itu. Jadi bahwa kekuasaan adalah kewenangan yang di dapat oleh seseorang atau kelompok dimana kewenangan seseorang mempengaruhi orang lain agar mengikuti aturan perintahnya sesuai dengan keinginan seseorang yang memiliki kekuasaan.

Mendapatkan pengakuan dan status merupakan keinginan paling tinggi dari kekuasaan pribadi seorang pemimpin perusahaan yang mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkan ke mana perusahaannya akan bergerak. Ambisi untuk berkuasa ini dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai karena dengan kinerja yang baik tersebut maka akan mendorong pimpinan untuk memberikan jabatan seseorang pegawai sehingga dapat memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan jabatan juga dapat meningkatkan derajat sosial seseorang.

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari

inisiatif diri kita. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan.

Motivasi berkuasa adalah suatu kemampuan atau kapasitas dari seseorang untuk menghasilkan pengaruh-pengaruh yang diharapkan pada perilaku atau motivasi orang lain. Orang yang motif berkuasanya tinggi akan Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi, Sangat peka terhadap pengaruh antar pribadi, dan kelompok. Mengutamakan prestise, Mengutamakan tugas kerja daripada hubungan pribadi. Hal ini dapat mendorong meningkatnya kinerja seseorang dalam bekerja. Semakin pegawai tersebut termotivasi untuk menduduki jabatan atau kekuasaan maka pegawai tersebut akan berusaha untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut

Dari penjelasan di atas, faktor keinginan untuk berkuasa tersebut yang menjadikan Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Bone. Penelitian ini telah sejalan dengan teori yang dikemukakan Buhler (2004:191) yang memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut : "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan kerja kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja pegawai. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

## 2. Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Komitmen kerja (X2) memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Bone. Namun pengaruh tersebut tidak signifikan atau tidak terlalu tinggi. Komitmen untuk tetap tinggal dan bekerja pada Kantor PDAM Kabupaten Bone sebenarnya tertanam dalam diri masing-masing pegawai. Mereka merasa masih memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan jika diharuskan untuk meninggalkan kantornya.

Komitmen ini terbentuk dari sisi positif sistem kekeluargaan yang terjadi dalam sistem perekrutan pegawai. Kedekatan dalam bentuk kekeluargaan atau nepotisme dalam makna konotasi akan dianggap negatif bagi pihak-pihak diluar PDAM Kabupaten Bone. Akan tetapi jika sistem nepotisme dikelola dengan baik oleh pimpinan hal ini

dapat memberikan dampak yang baik baik perusahaan.

Manusia adalah makhluk sosial dan karena itu organisasi harus dirancang agar manusia dapat melakukan interaksi sosial dengan baik. Satu masalah penting dalam interaksi sosial antar manusia adalah masalah etika dan moralitas (iklim etis) yang terjadi di dalam organisasi sebagai suatu wadah interaksi sosial. Disinilah sisi positif sistem nepotisme akan terbentuk karena ada kesamaan nilai dan kedekatan kekeluargaan sehingga iklim organisasi yang baik juga akan terbangun. Hal tersebut dapat membentuk loyalitas bawahan kepada pimpinan sehingga membangun Komitmen kerja dan akan tetap bertahan di dalam organisasi tersebut. Beberapa aspek positif dari nepotisme ialah perusahaan dapat memperoleh loyalitas yang lebih besar dari mempekerjakan seseorang yang terikat dengan perusahaan baik oleh kekerabatan atau hanya dengan hubungan sosial, kinerja yang lebih baik, resiko yang lebih rendah. Hal ini juga dapat menyebabkan orang mendapatkan waktu belajar yang lebih singkat dengan memanjat tangga kekuasaan tanpa harus berhenti di setiap langkah.

Dengan sistem kekeluargaan ini pimpinan dapat melakukan pendekatan kekeluargaan bagi para bawahannya untuk membentuk semangat kerja. Jika bawahan dengan pimpinan memiliki hubungan keluarga maka bawahan ini tentunya akan memberikan yang terbaik bagi pimpinan dengan meningkatkan semangat kerja dan kinerjanya dalam bekerja.

Komitmen yang baik dari seorang pegawai sangat dibutuhkan karena mereka akan berusaha semaksimal dalam bekerja agar tidak dikeluarkan dari kantor tersebut. Namun kembali lagi pada penjelasan sebelumnya bahwa pada kantor ini terjadi sebuah praktek nepotisme yang menyebabkan komitmen mereka tidak terlalu diperhatikan khususnya bagi pegawai yang tidak memiliki hubungan kekeluargaan dengan pimpinan.

Meskipun pegawai memiliki komitmen yang tinggi namun jika tidak sejalan dengan keinginan pimpinan maka komitmen mereka pun tidak akan terlalu diperhatikan atau justru mengganti pegawai tersebut dengan orang lain. Hal ini menjadikan tingkat turnover pegawai juga tinggi. Permasalahan tersebutlah yang menyebabkan komitmen kerja pada kantor PDAM Kabupaten Bone memiliki pengaruh positif namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Hasil Penelitian ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Seperti yang disebutkan oleh Robbins (2003:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dalam dunia kerja komitmen organisasional memiliki pengaruh yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya komitmen organisasi didalam diri karyawan maka karyawan tersebut otomatis akan memiliki unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam

pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan atau organisasi. Dan dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan akan memberikan hasil kinerja yang bagus.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Yayasan Budi Bakti Karya MASF Balikpapan, Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan, Motivasi dan komitmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Motivasi Kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Bone.
2. Motivasi Kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Bone.
3. Motivasi dan komitmen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Bone.

### **B. Saran**

Adapun saran yang peneliti dapat berikan kepada pihak-pihak yang

berkepentingan pada kantor PDAM Kabupaten Bone yaitu :

1. Pimpinan PDAM Kabupaten Bone sebaiknya Meningkatkan motivasi kerja pegawai melauipersaingan sehat seperti memberikan apresiasi bagi pegawai-pegawai yang memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Bersaing dengan prestasi lebih memiliki output yang baik dibandingkan dengan persaingan untuk merebut kekuasaan.
2. Komitmen pegawai yang baik harus dipertahankan dengan tidak memberhentikan mereka yang memiliki komitmen dan kinerja yang baik hanya karena ingin memasukkan orang-orang terdekat yang belum tentu memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

## **Daftar Pustaka**

- Armstrong, M. 2003. *The Art of HRD: Managing People A Practical Guide*. For Line Managers, Jakarta, PT. Bhuana Ilmu Populer
- Laurencia, Ririent. 2007. *Etika Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional: Study Kasus Pada P Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R. L. Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia, Edisi 10.  
Jakarta.Penerbit Salemba Empat.

Natsir, Uhd Darmawan. 2018.  
Pengaruh Kompensasi Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan  
Pada C.V. Mote Water Filterindo  
Di Kota Makassar. Jurnal  
Economix Volume 6 Nomor 2  
Desember 2018

Nele De Cuyper & Hans De Witte.  
2011. The management paradox:  
Self rated employability and  
organizational commitment and  
performance.Personnel Review.  
Vol. 40 Issue: 2. pp.152-172.  
<https://doi.org/10.1108/0048348111110605>

Purnama, Rendra. 2015. “Analisis  
Pengaruh Kepemimpinan,  
Disiplin Kerja Dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus PT. Aston  
Graphindo

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku  
Organisasi. Index. Jakarta.

Robbins SP, dan Judge. 2008.  
Perilaku Organisasi Buku 2,  
Jakarta : Salemba

Simamora, Bilson. 2004. Panduan  
Riset Perilaku Konsumen. Jakarta:  
PT.Gramedia Pustaka Utama.

Supriyanto, Agus. 2000. Strategi  
Pengelolaan dan Pengadaan  
Material Untuk. Perusahaan  
Manufacturing. Jakarta: PT Elex  
Media

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja  
Sumber Daya Manusia Teori  
Aplikasi dan Penelitian. Jakarta.  
Penerbit: Salemba Empat.